

REFORMA TRABALHISTA. REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA. NOVO E DEMOCRÁTICO ESPAÇO DE DIÁLOGO

*Francisco das C. Lima Filho*⁷

*Paulo Henrique Costa Lima*⁸

*Ismael Ventura Barbosa*⁹

*Heitor Oliveira Barbosa*¹⁰

1. Introdução

A proposta de *Reforma Trabalhista* enviada ao Congresso Nacional pelo Governo Temer no final do ano passado pretende que os conflitos laborais sejam solucionados, preferencialmente, entre os próprios atores do processo produtivo e, para tanto, cria a figura da *representação do*

⁷ Desembargador do TRT da 24ª Região. Mestre em Direito (UNB). Mestre e doutor em Direito Social (Universidad Castilla-la Mancha- Espanha).

⁸ Advogado Trabalhista em Brasília - DF.

⁹ Advogado Trabalhista em Dourados - MS.

¹⁰ Acadêmico de Direito (UCDB - Campo Grande - MS).

trabalhador no local de trabalho, inspirada no modelo laboral europeu que, além das entidades de representação sindical, contempla a representação do trabalhador na empresa como forma de facilitar o diálogo direto entre empregados e empregador, independentemente da de intermediação do sindicato que, todavia, continua e deve continuar a representar a categoria.

2. Antecedentes

Esse tipo de representação encontra-se prevista na Proposta de Reforma Sindical enviada ao Congresso no primeiro mandato do ex-Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, mas que, infelizmente, até o momento não foi aprovada.

Vale lembrar, ainda, que Arion Sayão Romita¹¹ havia apresentado Projeto de regulamentação do art. 11 da Constituição, prevendo a figura do delegado sindical e do representante dos

¹¹ ROMITA, Arion Sayão. *Representantes dos trabalhadores: proteção e facilidades*. In: **Revista de Direito do Trabalho**. N. 77, 1992, p. 38 a 42.

trabalhadores na empresa que tenha mais de duzentos empregados.

Nesse Projeto se facultava a instituição desse tipo de representação nas empresas com menos de duzentos empregados, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho e naquelas em que exista delegado sindical e representante dos trabalhadores, a ação destes não pode interferir na daqueles.

Previa, ainda, o aludido Projeto como atribuições dos representantes dos trabalhadores na empresa: a) promover o entendimento direto e permanente com a direção da empresa sobre as condições individuais de trabalho; b) colaborar com as autoridades administrativas responsáveis pela fiscalização das normas sobre proteção do trabalho; c) opinar sobre dispensa e transferência de trabalhadores, métodos de participação na gestão da empresa, processo de treinamento e formação de pessoal; d) aproveitamento de trabalhadores nas novas funções, em face de medidas que provoquem

redução de pessoal e sobre os efeitos das inovações tecnológicas e projetos de automação.

Aos delegados sindicais, por seu turno, incumbiria a defesa e a promoção dos interesses dos sindicatos que representam, devendo as prerrogativas ser fixadas em norma coletiva, havendo assim, uma nítida distinção entre as atribuições da representação do trabalhador na empresa e as do sindicato.

Todavia, referido Projeto também não teve a atenção devida e, portanto, não foi aprovado.

Agora com a Lei 13.467/2017 que passará a ter vigência a partir de 13.11.2017, se criou uma nova forma de representação visando dá voz aos trabalhadores no âmbito da empresa que a nova Lei denomina "*local de trabalho*", com a instituição de um "*sistema de duplo canal de representação*", o que, aliás, não é novidade no âmbito europeu no qual se inspirou a Proposta inicial enviada pelo Governo ao Congresso Nacional.

E isso é expressamente reconhecido na exposição de motivos que acompanha a Proposta nos seguintes termos:

A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa .

De fato, esse modelo de canal de representação e de diálogo direto entre o trabalhador e a empresa encontra-se previsto nos arts. 62 e seguintes do *"Estatuto de los trabajadores"* espanhóis.

Prever a aludida norma espanhola que *"sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la*

empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título”.

Garante-se, assim, a denominada *representação unitária dos trabalhadores* por meio dos delegados de pessoal e pelos representantes dos trabalhadores nos comitês de empresa.

Em Portugal essa modalidade de representação foi garantida pela Constituição de 1976 e no Código do Trabalho, que em verdade transpôs para ordem interna a Diretiva 94/45/CE.

No âmbito do Direito Comunitário, a Diretiva 94//45/CE, de 22.9.1994¹² estabeleceu a

¹² De acordo com aquela Diretiva:

“Artículo 1

Objeto

1. La presente Directiva tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. **2.** A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el procedimiento previsto en el apartado 1 del artículo 5, a fin

obrigatoriedade para as empresas de dimensão comunitária, da abertura de negociações internas para a criação de um "comitê de empresa europeu ou, em alternativa, de um processo de informação e consulta adequado". Se as negociações não se fizessem ou não resultassem positivas, aplicar-se-ia um regime "subsidiário" que é o da constituição do comitê de empresa europeu¹³.

Desse modo, o que se pretende com a nova Lei que em verdade imprimiu uma profunda reforma no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil

de informar y consultar a dichos trabajadores en las condiciones, según las modalidades y con los efectos previstos en la presente Directiva. **3.** No obstante lo dispuesto en el apartado 2, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria en el sentido de la letra c) del apartado 1 del artículo 2 incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean empresas de dimensión comunitaria o grupos de empresas de dimensión comunitaria en el sentido de la letra a) o c) del apartado 1 del artículo 2, el comité de empresa europeo se constituirá a nivel del grupo, salvo disposición en sentido contrario de los acuerdos a que se refiere el artículo 6".

¹³ MONTEIRO FERNANDES, António. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2006, p. 712/713.

baseada, ao que pensamos, em dois grandes pilares, a valorização da autonomia privada individual e coletiva, é a "*representação do trabalhador na empresa*" que, todavia, não constitui novidade no âmbito do Direito do Trabalho europeu, vale repetir e que, se bem entendida e aplicada, poderá contribuir para uma implementação de uma nova e democrática forma de diálogo entre o trabalhador e a empresa.

No presente e modesto artigo, sem qualquer pretensão de esgotar o tema ou tomar partido em favor ou contra a Lei 13.467/2017, pretende-se apenas tecer algumas considerações a respeito dessa nova forma de representação dos trabalhadores, e com isso contribuir para um debate que certamente deve envolver trabalhadores, empresários e suas entidades de representação, além do Poder Judiciário Trabalhista, responsável pela resolução dos conflitos decorrentes da implementação do novo instituto.

3. Fundamento do direito de representação e participação dos trabalhadores na empresa

Como decorrência do princípio democrático, que deve servir de inspiração e inundar todo o ordenamento jurídico e, por consequência, todas as instituições e organizações, a representação dos trabalhadores na empresa, decorrente do direito de participação inerente a uma sociedade democrática pluralista, pode constituir uma valiosa forma de se dar voz ao trabalhador para participar das decisões empresariais que lhe digam respeito ou possam afetar aos seus legítimos direitos e interesses.

Deveras, no campo do processo produtivo o princípio democrático é concretizado por meio do mecanismo da participação dos trabalhadores na gestão da empresa de modo que passem a ser ouvidos e a participar das decisões da empresa na condição de um dos mais importantes atores desse processo.

No âmbito internacional, a Organização Intencional do Trabalho - OIT tem dado eco a esse mecanismo participativo, como se pode constatar do contido nas Recomendações de n. 94 e 129, além da Convenção n. 135 prevendo:

Artigo 1

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem se beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor.

Artigo 2

1. Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenharem rápida e eficazmente as suas funções.
2. Para tal, deve-se ter em conta as características do sistema de relações profissionais vigente no país, assim como as necessidades, a importância e as possibilidades da empresa.
3. A concessão de tais facilidades não deve dificultar o funcionamento eficaz da empresa em causa.

Artigo 3

Para os fins da presente convenção, os termos «representantes dos trabalhadores» designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, tais como:

- a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos;
- b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções colectivas, e cujas funções não se estendem às actividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

No Brasil, o direito de participação, decorrente do modelo de Estado Democrático de Direito, encontra abrigo no art. 1º, *caput* e inciso V da Carta de 1988, ao consagrar o princípio democrático e do pluralismo como fundamentos da República.

Por óbvias razões esse princípio também tem incidência no campo das relações

trabalho, pois como lembra Antonio Baylos¹⁴, a "empresa é uma organização econômica e social sobre a qual o sistema democrático se apóia e que impõe limites às possíveis opções de desenvolvimento e alternativas que existem". Por isso, a empresa há "muito deixou de ser apenas um lugar de prestação de serviços, tornando-se o núcleo organizativo da atividade. Ao ter adquirido posição central na sociedade, na política e na economia tornou-se também centro de preocupações do Direito do Trabalho". Por isso, também constitui um espaço de conquista e de exercício de direitos e de cumprimento de deveres.

A empresa é, assim, um espaço simbólico de exercício de poderes e de direitos e de cumprimento de deveres, entre eles e especialmente, aqueles que decorrem do regime democrático, que pressupõe a participação de todos os atores do

¹⁴ BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. Trad. Flavio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999, p. 117.

processo produtivo na tomada de decisões, nomeadamente aquelas que digam respeito àquele que presta o labor em troca de certa paga.

Enquanto organização produtiva, a empresa tem um dever social, não podendo ser vista apenas como fonte econômica e de lucros, mas também como um espaço simbólico de produção e exercício de poderes, de afirmação de valores da cidadania, portanto.

Nesse contexto, a par de constituir uma organização produtiva de bens e serviços, deve ser vista, também, e ao mesmo tempo, como um *locus* simbólico de exercício de direitos e poderes tanto pelo empresário como pelos trabalhadores¹⁵.

Assim entendido, pode-se dizer que no Brasil, a participação democrática dos trabalhadores

¹⁵ LIMA FILHO, Francisco das C. ***Os Direitos Fundamentais e a Boa-fé como limites ao Poder Diretivo Empresarial***. Tese de doutoramento defendida em julho de 2015 na Universidad Castilla-la Mancha - Espanha, convertida em livro recém publicado pela LTr.

na empresa encontra guarida nos arts. 1º, 7º, inciso XI e 11 da Carta da República.

E contrariamente ao que alguns têm defendido, a chamada "Reforma Trabalhista" que imprimiu profunda alteração da legislação laboral a ponto de alguns como nós entender que se estar agora ante um novo Direito do Trabalho, com a criação de representação dos trabalhadores na empresa ou "*local de trabalho*", nada mais faz do que disciplinar o que se encontra previsto na Carta da República e na Convenção 135 da OIT, tornando realidade aquilo que o constituinte de 1988 pretendeu, não constituindo qualquer ameaça ao relevante papel do sindicato que em verdade deve agir em cooperação com a representação dos trabalhadores na empresa como, aliás, estabelece o art. 5º da aludida Convenção Internacional ao prever:

Art. 5º - Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que

for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

A nosso ver esse mecanismo sob a perspectiva democrática pode constituir e certamente constituirá um valioso instrumento de participação e colaboração do trabalhador na empresa, pois lhe dará voz a respeito de questões que lhe digam respeito o que é próprio ao regime democrático de direito albergado pelo Texto Maior.

Esse direito de participação e representação do trabalhador é inspirado na filosofia socialista do Século passado e nas Encíclicas *Quadragesimo Anno*¹⁶ e *Rerum Novarum*¹⁷, nas

¹⁶ Papa PIO XI.

quais se defende com bastante ênfase a ideia do trabalho como um valor social.

Com fundamento nessa visão se defendia a participação dos trabalhadores na gestão e nos destinos da empresa o que, diga-se de passagem, tem sido reiterada em outras Encíclicas¹⁷ e incorporada pelas diversas Constituições dos países democráticos especialmente as do ocidente, inclusive pela Constituição brasileira de 1988 (arts. 1º e 11).

4. Importância do direito de participação dos trabalhadores na empresa

A participação dos trabalhadores na gestão da empresa ou nos assuntos que lhes digam respeito pode e deve constituir uma grande conquista, pois também visa democratizar as relações laborais por meio do diálogo direto entre o trabalhador e o empregador sem necessidade da intermediação do sindicato que, todavia, além de

¹⁷ Papa Leão XIII.

¹⁸ Como a ***Populorum Progressio*** de Paulo VI e ***Laborem Exercens*** de João Paulo II.

bem-vinda, continua a desempenhar o relevante papel de representante da categoria, especialmente no âmbito da negociação coletiva, que por força do contido na própria Lei, também terá a participação da representação dos trabalhadores na empresa.

Inaugura-se, assim, *um duplo canal de diálogo: o da representação dos trabalhadores na empresa e aquela feita pelo sindicato representativo da categoria.* Por conseguinte, a norma que a disciplina nos parece acertada, pois a par de facilitar o diálogo direto entre empresa e empregados, torna realidade o princípio democrático-participativo no âmbito das organizações.

É claro que a norma pode e deve ser aperfeiçoada inclusive no processo interpretativo e nesse papel a Justiça do Trabalho terá um relevante papel a desempenhar dando a correta dimensão e limites, pois como todo novo instituto certamente despertará dúvidas e discussões. Mas para isso, todos os interessados - trabalhadores, empresários ou empreendedores e suas representações - devem

participar de modo que possa ser aperfeiçoada e corretamente aplicada nessa nova fase de diálogo entre os atores do processo produtivo.

De fato, dessa discussão não pode se furtar o Judiciário Trabalhista. Afinal, será a Justiça do Trabalho o órgão responsável pelo julgamento dos conflitos que possam surgir, e com certeza surgirão, a respeito do alcance e da aplicação do novo instituto, máxime porque quanto maior for a participação da sociedade nas discussões que lhe digam respeito, mais legitimidade poderá ter a norma.

Desse modo, pensamos indispensável um amplo debate entre todos os interessados a respeito do novo instituto, não sendo admissíveis meras críticas ou rejeição baseadas apenas em questões ideológicas ou corporativas.

Desse modo, entendemos necessários algumas rápidas considerações a respeito das diversas formas de representação dos trabalhadores

na empresa, considerados os vários sistemas jurídicos.

5. Formas de participação dos trabalhadores

No Brasil pode-se definir a representação dos trabalhadores na empresa *como a representação eleita pelo conjunto dos trabalhadores para proceder ao diálogo direto entre estes e o empregador em assuntos que lhes digam respeito.* Constitui, assim, uma representação geral do conjunto dos trabalhadores, independentemente daquela feita pela entidade sindical, que representa toda a categoria, nos termos previstos no art. 8º da Carta da República.

É claro que o modelo de representação e de participação dos trabalhadores na empresa, depende de cada sistema jurídico e das peculiaridades da legislação laboral de cada país¹⁹.

¹⁹ Como recorda a doutrina espanhola: "A efectos sistemáticos, el fenómeno puede estructurarse en cinco niveles: en el primero, se contempla el derecho del trabajador a ser

Entretanto, podem-se identificar alguns *modelos gerais*, entendidos como aquétipos que têm sido denominados na realidade atual, e que admitem uma ampla aplicação nos diversos sistemas jurídicos dos países democráticos como a *cogestão* e a *representação dos trabalhadores na empresa*, modelos acolhidos pelo constituinte de 1988 (arts. art. 7º, inciso XI e 11 da Carta da República) sem se deixar de mencionar as CIPAS e outras formas de representação.

informado sobre la marcha de la empresa; en el segundo, la plantilla también debe ser consultada y oídas sus sugerencias, sin que la opinión del personal resulte vinculante; en el tercero, está facultado para la comprobación de hechos y documentos relevantes en la actuación de la entidad mercantil; en el cuarto, se le otorga un derecho de veto sobre las decisiones del empresario, sin alterar la iniciativa, que sigue correspondiendo a éste; en el último, se contempla la codecisión, en la cual trabajadores y empresarios comparten la gestión y responsabilidad de la dirección". AGRA VIFORCOS, B. "Cogestión". AA.VV. *In: Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: tirant lo blanch, 2014, p. 195 e ss.

A participação dos trabalhadores na *cogestão da empresa* alcança seu grau máximo de intensidade quando esta é dirigida em conjunto pelo empresário e pelos trabalhadores, o que no Brasil parece ainda está muito longe de ser alcançada, mas que não deve ser descartada, especialmente num momento de crise como a que se vivencia, em que essa participação poderia constituir uma forma de contribuir para superação de dificuldades.

O outro modelo - *representação dos trabalhadores na empresa* - constitui uma forma de distribuição do poder entre os diversos atores inseridos em uma determinada relação de trabalho de participarem das decisões relevantes da empresa, especialmente aquelas que de alguma forma possam afetar seus legítimos interesses.

Considera-se tanto mais participativa uma organização quanto maior for a distribuição do poder entre seus membros, e isso é um reflexo do princípio democrático-participativo em que todos os interessados devem participar das decisões, num

processo de democratização da própria Democracia, diria Boaventura de Sousa Santos. Afinal, numa democracia participativa as relações de poder devem ser compartilhadas, e esse princípio deve ser transportado para o âmbito da empresa, pois tanto o empresário ou empregador como o trabalhador são atores do processo produtivo e, portanto, devem participar do poder.

Parece ter sido essa a visão que se pretendeu trazer com a Lei 13.467/2017, com criação da *representação dos trabalhadores na empresa ou local de trabalho*, à medida que o sistema de *cogestão*, embora previsto no Texto Maior, depende de Lei para implementação, até agora não editada.

6. Análise da norma

De acordo com Proposta original de Reforma Trabalhista enviada ao Congresso Nacional:

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no **caput** até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR).

Entretanto, referida Proposta foi substancialmente modificada pelo Substitutivo ao Projeto de Lei 6.787 de 2016, apresentado pelo Deputado Rogério Marinho que veio a ser aprovado dando origem à Lei 13.467/2017, que ao disciplinar o novo instituto assim prescreve:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

VIII – acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada Comissão Eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais

votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representante dos empregados será de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão por dois mandatos, consecutivos ou não, será considerado inelegível.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do

contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer sob a guarda da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Como se vê, optou-se *pelo modelo de dupla representação*: a) coletivamente a categoria continuará a ser representada pela entidade sindical; e b) *no âmbito da empresa com mais de duzentos empregados, os trabalhadores elegerão certo número de representantes, facultada a ampliação por meio de norma coletiva.*

Aqui a norma merece a primeira crítica considerando que embora o art. 11 da Constituição da República preveja que apenas as empresas com mais de duzentos trabalhadores poderão ter esse tipo de representação, nada impede que aquelas com menos de duzentos também os tenham, à medida que o disposto no art. 7º da Carta de 1988 prevê a possibilidade de a Lei ampliar os direitos laborais "que visem a melhoria das condições sociais" dos trabalhadores.

Assim, não deveria a Lei limitar essa modalidade de representação às empresas com mais de duzentos empregados, a exemplo do que previsto no art. 62 do "Estatuto de los trabajadores" espanhóis, estabelecendo que a representação nas empresas com menos de cinquenta trabalhadores e para aquelas que contem com seis e dez empregados a representação poderá ser instituída "si así lo decidieran éstos por mayoría".

Com o devido respeito, o fato de o art. 11 da Carta de 1988 estabelecer a representação dos trabalhadores no local de trabalho apenas para

as empresas com mais de duzentos trabalhadores, não quer dizer que isso também não possa acontecer naquelas com menos de duzentos, considerando não apenas a autorização constante do art. 7º do Texto Maior, mas também o caráter de porosidade das normas do Direito do Trabalho, que permite ao legislador criar novos direitos além daqueles expressamente previstos que visem a melhoria das condições sociais do trabalhador, tomando em consideração, inclusive, a evolução social e o desenvolvimento científico e tecnológico que terminam influenciando o modelo de produção e de trabalho, exigindo do legislador a permanente adequação das normas laborais à essa inexorável realidade que a ninguém é dado desconhecer.

Defendemos, pois, com base nesse entendimento, que apesar de a Lei 13.467/2017 contemplar a representação dos trabalhadores apenas nas empresas com mais de duzentos empregados, nada impede que os próprios trabalhadores, com fundamento na autonomia coletiva que a nova Lei declaradamente

pretendeu valorizar, criem essa modalidade de representação no âmbito de organizações com menos de duzentos empregados, a exemplo do que ocorre no modelo espanhol, e ainda no disposto na Convenção 135 da OIT. Até porque isso apenas trará benefícios, pois facilita a interlocução e o diálogo direto dos trabalhadores com a empresa como, aliás, defendido pelo Projeto de Arion Romita.

O representante será escolhido por meio de eleição direta pelos trabalhadores, cujo procedimento a norma proposta estabelece.

O mandato do representante é de dois anos, permitida uma reeleição.

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato instituindo-se, assim, mais uma garantia provisória de emprego, de modo a evitar que candidato, e uma vez eleito, possa sofrer pressões no desempenho da missão.

Todavia, a dispensa motivada, como a do representante dos trabalhadores na CIPA, não

pressupõe prévio inquérito para apuração da falta grave, podendo a falta ser demonstrada no curso de eventual ação pelo empregador.

O trabalhador eleito terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

VIII - acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.

a) participação da mesa de negociação do acordo coletivo; b) atuação na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou depois de rompido.

A atuação no âmbito da negociação coletiva é limitada ao acompanhamento das reivindicações e negociações sem prejuízo da atuação do Sindicato, evidentemente, não tendo assim a prerrogativa para firmar acordos e convenção

coletiva, mas mesmo assim, sua participação na negociação poderá contribuir para que as normas dela decorrentes sejam mais aproximadas de sua realidade na empresa.

Além disso, o representante dos trabalhadores atuará no diálogo, na prevenção e solução de conflitos trabalhistas individuais no âmbito da empresa.

Instala-se, assim, em boa hora, no âmbito da própria empresa, uma instância extrajudicial de diálogo, negociação e resolução de conflitos por um processo conciliatório, o que é bastante saudável e oportuno, pois com isso se permite que os próprios atores do conflito possam atuar na sua resolução evitando-se seja judicializado. Por conseguinte, com possibilidade de preservação ou restabelecimento das relações abaladas ou rompidas pelo conflito. Afinal, ninguém melhor do que os atores deste conhecem suas causas e realidades e, por essa razão encontram-se em melhores condições para dialogar e resolvê-lo num

processo negocial, diretamente ou com auxílio de mediadores, e como a Lei prevê a possibilidade de homologação de acordo, poderão as partes submetê-lo à homologação perante a Justiça do Trabalho, embora pessoalmente entenda não ser necessário, pois se trata de um negócio jurídico celebrado pelos próprios interessados e, portanto, sem necessidade de chancela estatal para que possa produzir efeitos valendo como título extrajudicial.

Em artigo sobre os métodos consensuais de resolução de conflitos²⁰, tivemos a oportunidade de defender:

Esses métodos consensuais que sempre existiram e foram mesmo os meios primitivos de composição das controvérsias, passaram a despertar o estudo e o interesse da sociedade, à medida que se mostram muitas vezes mais propensos a resolver com celeridade e justiça, os

²⁰ LIMA FILHO, Francisco das C. *A importância dos métodos consensuais de solução de conflitos*. In: Luiz Eduardo Günter et al (Coord.). **Conciliação. Um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 285-298.

conflitos de interesse, especialmente aqueles que envolvem relações de natureza continuativa, como as relações familiares, de vizinhança, de trabalho e tantas outras.

No campo das relações laborais esses métodos enquanto integrativos da própria função jurisdicional do Estado, podem se revelar, quando corretamente manejados, um importante instrumento de acesso à justiça .

Embora naquela oportunidade se estivesse analisando a conciliação judicial, não mudamos de opinião, pois continuamos defendendo que determinados conflitos, como aqueles decorrentes da relação de trabalho, podem e devem ser compostos por meio do diálogo direto entre os atores ou com auxílio de mediador sem necessidade de chancela do Estado e que pensamos também se aplica no caso da negociação perante a representação dos trabalhadores na empresa. Todavia, a nova Lei garante de forma expressa a homologação do acordo perante a Justiça

do Trabalho, inclusive com a indispensável presença do advogado do trabalhador ou do sindicato que não pode ser o mesmo da empresa, num evidente reconhecimento da importância desse profissional na resolução de conflitos, nem poderia ser diferente, considerando o que previsto no art. 133 da Carta da República e também como forma de prevenir eventuais fraudes.

É claro que essa forma de composição dos conflitos laborais, pressupõe além das garantias ao representante dos trabalhadores de modo a não sofrer qualquer tipo de pressão, preparo e informações.

Desse modo, o representante dos trabalhadores deve ser informado a respeito de todas as questões envolvidas no conflito que se pretende compor por meio da negociação visando atingir-se um futuro acordo, sendo assim de extrema importância a observância do *direito-dever de informação tanto pela empresa como pelo trabalhador*.

De fato, um dos principais deveres secundários decorrentes do contrato se revela no dever de informação, que constitui uma regra acessória de conduta, cujo conteúdo consiste em cooperar, desde a fase das tratativas - pré-contratual - com informações relevantes à contraparte e ao eventual negociador ou mediador do conflito.

Esse dever, por óbvias razões, tem incidência no curso de toda a execução do contrato, mesmo quando ocorra modificação da finalidade do pactuado, estendendo-se, inclusive, após a extinção, sendo assim indispensável a colaboração entre os contratantes ou antagonistas em um contexto de correção e lealdade.

Em uma sociedade plural, complexa e multifacetada, o dever de informação constitui um valioso mecanismo que auxilia, complementa, aperfeiçoa e preenche a dinâmica da constituição e desenvolvimento das relações contratuais e com maior razão no âmbito das relações laborais em que se

encontra implicada a pessoa do trabalhador em face do fenômeno da subordinação.

Como lembra Eva Sónia da Silva²¹, necessário proporcionar à contraparte acesso aos dados e a todas as informações e circunstâncias relevantes alusivas aos negócios, pois, em última análise, tem como fundamento o dever de colaboração e solidariedade que deve permear a conduta da partes contratantes, tendo assento na contemporânea teoria contratual, iluminada pelos princípios constitucionais²², especialmente os da eticidade e da solidariedade.

²¹ MOREIRA DA SILVA, Eva Sónia. **Da responsabilidade pré-contratual por violação dos deveres de informação**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 82.

²² "O dever de informação resulta da compreensão no âmbito das relações jurídicas contemporâneas, em que se exige uma crescente busca por novas orientações, pois se destacam novos princípios e valores. Isto acontece porque os princípios constitucionais passam a invadir o contrato tutelando os interesses numa dimensão mais ampla e plena. Para isso o solidarismo (art. 3, I, da Constituição Federal/88 - CF/88) impõe mais comportamentos entre as partes do contrato, de forma que a ética, a finalidade e o equilíbrio sejam mais bem

Deve, pois, a empresa fornecer todos os elementos solicitados e necessários para a atuação do representante do trabalhador como mediador de eventual conflito que se pretende seja composto pelos seus próprios atores num processo democrático de diálogo e negociação.

Ademais, os representantes dos trabalhadores devem ser capacitados para proceder esse diálogo e negociação que deve obedecer aos princípios informativos desse tipo de resolução de conflitos, de modo a evitar que a instância extrajudicial se converta em local de mera homologação ou de renúncia de direitos.

*alcançados. Além disso, a dignidade humana (art. 3º, I, da CF/88) e os princípios que se estabelecem na atividade econômica (art. 170, da CF/88) também ampliam o campo de análise do contrato do intérprete". FRANZOLIN, Claudio José. Inadimplemento do dever de informação no contrato e os poderes do juiz no Código Civil: Para uma efetiva tutela jurisdicional dos contratos. In: **Anais do XVIII do Congresso Nacional do CONPEDI**. São Paulo: novembro de 2009, p. 10125-10149).*

A par disso, a assistência jurídica do sindicato ou do advogado das partes deve ser sempre permitida, aquele do trabalhador obrigatoriamente, até mesmo para orientá-las no processo de resolução do conflito, e se atingido o acordo, a homologação perante a Justiça do Trabalho, como expresso no art. 855-B da CLT na redação da Lei 13.467/2017.

Mas isso não impede que se valorize essa forma de resolução dos conflitos trabalhistas e assim se evite a judicialização de demandas que podem ser perfeitamente solucionadas pelos próprios envolvidos diretamente ou com a intermediação do representante dos trabalhadores no âmbito da própria empresa, com economia de tempo e evitando-se custos desnecessários para todos.

Além dessas vantagens, não se pode perder de vista que nesse tipo de resolução de conflitos existem maiores possibilidades de cumprimento do convencionado, pois fruto da vontade dos próprios envolvidos que, por vontade própria, estabelecem as condições que devem cumprir.

Mas é claro que nem todo tipo de conflito laboral poderá ser objeto desse tipo de resolução. Sempre existirão questões técnicas e de direito controvertidas que demandarão pronunciamento judicial. Afinal, como lembra Mauro Capelletti²³:

A conciliação é extremamente útil para muitos tipos de demandas e partes, vencedoras ou vencidas. Mas, embora a conciliação se destine, principalmente, a reduzir o congestionamento do Judiciário, devemos certificar-nos de que os resultados representem verdadeiros êxitos, não apenas remédios para problemas do Judiciário, que poderiam ter outras soluções.

Ademais, não é obrigatória a conciliação no âmbito da empresa, constituindo apenas uma faculdade, não podendo ser considerada como pressuposto processual para ajuizamento da ação

²³ CAPPELLETTI, Mauro et al. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Norfhfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.87.

trabalhista, considerada a garantia contida no art. 5º, inciso XXXV da Carta da República²⁴.

A outra questão que deve ser analisada diz respeito a eventual descumprimento daquilo que foi objeto de conciliação levada a efeito no âmbito da empresa.

Desse modo surge a inevitável pergunta: qual a natureza jurídica do ajuste, como e onde executá-lo?

Em nosso modesto pensar, o documento que instrumentaliza a conciliação extrajudicial firmada pelas partes com a intermediação do representante dos trabalhadores na empresa, quando não lavado à homologação perante a Justiça do Trabalho, tem natureza de título extrajudicial, nos

²⁴ Aliás, assim também defendemos quando da edição da Lei 9.958/2000, instituidora das Comissões de Conciliação Prévia. In: **Revista Jurídica UNIGRAN**. Dourados, MS: v. 3, n. 6, jul./dez. 2001, tendo sido pacificado esse entendimento na jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e do Excelso Supremo Tribunal Federal.

termos do previsto no art. 784 do Código de Processo Civil.

Desse modo, legitima a execução perante a Justiça do Trabalho, nos termos constantes da norma contida nos arts. 114 da Constituição Federal e 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, e que será processada de acordo o procedimento previsto para a execução de títulos extrajudiciais prevista no Código de Processo Civil, e quando homologado, pelo procedimento da execução de sentença, pois vale como título judicial, inclusive apenas podendo ser desconstituído por ação rescisória, na forma do entendimento constante da Súmula 259 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, enquanto o primeiro por ação anulatória de ato jurídico nas hipóteses previstas no art. 966, § 4º do Código de Processo Civil.

7. Considerações finais

Embora a Reforma Trabalhista mereça alguns aperfeiçoamentos que devem ser levados a efeito num grande debate com todos os interessados,

em boa hora disciplina a *representação dos trabalhadores na empresa*, instância extrajudicial com poderes para atuar no diálogo direto entre empregados e empregadores, inclusive no acompanhamento da negociação coletiva, tendo ainda a importante missão de intermediar a resolução dos conflitos decorrentes do contrato de trabalho, inclusive aqueles originários do rompimento deste.

Essa forma de representação, fundada no princípio democrático-participativo, encontra assento no Texto Maior e na Convenção 135 da OIT.

Deve, pois, ser prestigiada e incentivada como um novo e democrático mecanismo não apenas de fomentação do diálogo, mas também como um espaço de conquista de direitos, prevenção e resolução de conflitos.

Desse modo, se devidamente entendida e implementada, pode também democratizar as relações de trabalho, além de contribuir para a diminuição da litigiosidade entre empregados e empregadores que

comporão pelo o diálogo, pela negociação seus próprios conflitos.

É, pois, a nosso sentir, muito bem-vinda.